

Психологічні особливості колективу: теоретичний аналіз

Дрогоморецька А.М., курсант психологічного факультету ІКВС
Науковий керівник: кандидат психологічних наук Грیشина А.В.

Одним з найважливіших завдань психолога є створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Найважливіший показник, що колектив це «команда» - є хороший психологічний клімат, тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей. Соціально-психологічний клімат це не тільки проблема сьогодення соціально-психологічних складнощів соціального і науково-технічного прогресу, але й водночас і проблема рішення завтрашніх перспективних задач, зв'язаних з моделюванням нових, більш досконалих, ніж раніше людських відношень і спільнот.

Колектив є одним з видів малої групи. Структуру міжособистісного спілкування, або обміну діловою і особистісною інформацією, називають каналами комунікацій, морально-емоційний тон міжособистісних відносин - психологічним кліматом групи. Загальні правила поведінки, яких дотримуються члени групи, називають груповими нормами. Всі перераховані характеристики являють собою основні параметри, за якими виділяють, поділяють і вивчають колектив.

Соціальна група - це тип соціальної спільноти людей, об'єднаних у процесі спільної діяльності. Соціальна група має ряд істотних ознак: внутрішня організація; групові цінності, на основі яких формується громадська думка групи; власним принципом відокремлення, що відрізняє її від інших груп; груповим тиском, тобто впливом на поведінку членів групи; спільними цілями і завданнями діяльності; закріпленням традицій, символіки (знаки, одяг, прапори і т. д.).

Кожна соціальна група має свою соціальну структуру, яка ґрунтується на трьох «китах»: статусно-рольові відносини, професійно-кваліфікаційні характеристики та статево-віковий склад. Ми часто не можемо зрозуміти, звідки виходять негативні емоції, конфліктні ситуації в групі. Виявляється, їх джерела можна знайти, якщо розглянути схему рольової поведінки людини, запропоновану американським психологом Г. Олпортом. Все починається з необхідності виконання соціальної ролі. Наприклад, людину хочуть призначити на посаду керівника. Критерії очікування можуть бути різними в різних групах: одні чекають демократичного чи навіть ліберального керівника (особливо в творчих і наукових групах), інші - більш суворого і авторитарного (в виробничих групах). Далі роль передається людині, і дуже важливим стає фактор її особистості і індивідуальності. Людина повинна зрозуміти, чого від нього хочуть і які вимоги до неї пред'являють. Часто на це не звертають уваги, а при виникненні конфлікту виявляється, що людина навіть не зрозуміла, чого від неї чекають. Деякі люди свідомо приймають на себе ту чи іншу роль, заздалегідь розуміючи, що вони не будуть робити того, чого від них чекають.

Прийняття ролі супроводжується процесом навчання новим функціям, вироблення певних позицій, стилю поведінки і спілкування. Розуміння і прийняття нової ролі - дуже складна справа, яка потребує напрути розумових і моральних сил, внутрішньої перебудови, усвідомлення свого нового становища. Наступний етап у системі рольової поведінки - виконання ролі має дві сторони: поведінка людини, виконуючої роль, і оцінка навколишніх людей. Остання проводиться як самою людиною в вигляді самооцінки, так і іншими людьми, що

займають різне статусне положення по відношенню до оцінюваного. Часто буває, що самооцінка і оцінки іншими людьми дуже розходяться, тому рекомендується мати весь час ніби зворотний зв'язок, тобто цікавитися, особливо керівникові, що про нього думають і відповідно до цього коригувати свою поведінку.

Другий «кит» в соціальній структурі групи - професійно-кваліфікаційні характеристики, в які включаються освіта, професія і рівень кваліфікації членів групи. Ця важлива складова говорить про інтелектуальний, професійному потенціалі групи .

Третій «кит» - статево-віковий склад групи. Для керівника розуміння особливостей цієї складової дуже важливо з психологічної точки зору, бо кожен віковий період має свої психологічні особливості, які не можна не враховувати. Крім того, при формуванні групи повинні розглядатися перспективи її розвитку за віковим складом і періодом професійної діяльності.

Особливості жіночої та чоловічої психології також накладають відбиток на характер внутрішньогрупових взаємовідносин. Жіночі колективи більш емоційні, ситуативні, в них частіше виникають рольові конфлікти. Чоловічі групи більш жорсткі, раціональні, мають тенденцію до ділових конфліктів. Тому поєднання чоловіків і жінок в групі є сприятливим фактором для розвитку групи і доброго психологічного клімату.

До цих пір ми говорили про соціальну структуру групи, яка формується офіційно. Але в будь-якій групі, незалежно від нашого бажання і бажання керівництва, складається невидима, на перший погляд, внутрішня соціально-психологічна структура.

У групі збираються люди, кожен з яких індивідуальність, має властивий йому темперамент і характер, певний склад розуму і інтелекту, світ своїх цінностей та інтересів. Поступово в групі складаються міжособистісні відносини, які будуються на сприйнятті і розумінні людьми один одного.

Таким чином, різниця між індивідами є основним двигуном розвитку їх взаємодій і їх самих як особистостей. Протилежності (але не крайності) породжують розвиток системи, в даному випадку - групи людей. Керівник повинен знати структуру міжособистісних відносин, щоб знайти індивідуальний підхід до кожного члена групи. Організуючи будь-який вид діяльності, корисно мати на увазі ті реальні угруповання, які склалися в групі.

Для того щоб колектив успішно справлявся з роботою, він повинен не тільки складатися з хороших спеціалістів. Члени цього колективу як особистості повинні у своїй сукупності відповідати необхідному набору ролей та вміти співпрацювати, враховуючи індивідуальні якості кожного.

Організація соціально-психологічної роботи із засудженими до довічного терміну відбування покарання

Євтушенко В.В., курсант ІКВС

Науковий керівник: кандидат педагогічних наук, доцент *Деніжна С.О.*,

Соціально-економічні і політичні перетворення пов'язані з прагненням країни посісти гідне місце у світовому співтоваристві на основі реалізації міжнародних правових актів (зокрема, Протоколу № 6, що забороняє застосування смертної кари в мирний час). У зв'язку з цим в Україні введено мораторій на смертну кару і функціонує інститут довічного позбавлення волі, який, з одного боку, визнає відбування довічного покарання найбільш суворим